



ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს (CJEU) 2001 წლის 8 თებერვლის გადაწყვეტილება *Wolfgang Lange v Georg Schünemann GmbH, C-350/99, ECLI:EU:C:2001:84*.

მოკლე მიმოხილვა:

საქმე ეხებოდა დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერებას. კერძოდ, სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს წარმოადგენდა დასაქმებულის უარი დამსაქმებლის მიერ მოთხოვნილი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე. აღსანიშნავია, რომ მხარეებს შორის წერილობით დადებული შრომითი ხელშეკრულება არ აწესრიგებდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების საკითხს.

საქმის განმხილველმა ეროვნულმა სასამართლომ წინასწარი გადაწყვეტილების პროცედურით მიმართა ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს შემდეგი კითხვით: მიიჩნევა თუ არა ბათილად საბჭოს 1991 წლის 14 ოქტომბრის დირექტივის 91/533/EEC¹ („დირექტივა“) მე-2 მუხლით განსაზღვრული ისეთი არსებითი პირობა, რომელიც არ იყო ნახსენები ან არასაკმარისი სიზუსტით იყო ნახსენები დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის გადაცემულ წერილობით დოკუმენტში?²

ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს განმარტებით, დირექტივის არც ერთი დებულება არ მოითხოვს იმას, რომ ბათილად იქნეს მიჩნეული ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის ისეთი არსებითი პირობა, რომელიც დამსაქმებელმა არ ასახა ან სათანადო სიზუსტით არ ასახა დასაქმებულისთვის გადაცემულ წერილობით დოკუმენტში.

მნიშვნელოვანი ამონარიდები გადაწყვეტილებიდან:

27 [საბჭოს 1991 წლის 14 ოქტომბრის დირექტივის 91/533/EEC] მე-6 მუხლის მე-2 აზვაცის შესაბამისად, დირექტივა მოქმედებს ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული იმ წესებისთვის ზიანის მიუყენებლად, რომლებიც არეგულირებს ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის არსებობის დამადასტურებელ მტკიცებულებებს. [...] ასეთი მტკიცებულება შეიძლება წარდგენილ იქნეს შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობით დაშვებული ნებისმიერი ფორმით, მაშინაც კი, როდესაც დამსაქმებლისგან წერილობითი შეტყობინება არ არსებობს. აღნიშნული დებულების მიზანი ვერ მიიღწეოდა, თუ დირექტივა იმგვარად განიმარტებოდა, რომ ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის იმ არსებითი პირობების არსებობა და შინაარსი, რომელიც არ ეცნობა დასაქმებულს წერილობითი ფორმით, ვერასოდეს დადგინდებოდა, რადგან ისინი ბათილად იქნებოდა მიჩნეული.

28 დირექტივის მე-8(1) მუხლის თანახმად, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ ისეთი ზომები, რომლებიც აუცილებელია, რათა ყველა დასაქმებულს, რომელიც თვლის, რომ ზიანი მიადგა დირექტივიდან გამომდინარე ვალდებულებების შეუსრულებლობით, მიეცეს თავისი მოთხოვნების სასამართლო საქმისწარმოების მეშვეობით დაკმაყოფილების საშუალება სხვა კომპეტენტური ორგანოებისთვის მიმართვის შემდეგ. [...] დირექტივა არ შეიძლება განიმარტოს იმგვარად, რომ დასაქმებულისთვის ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობის შესახებ აუცილებელი ინფორმაციის მიუწოდებლობამ აღნიშნული პირობა აქციოს ბათილად, ვინაიდან

¹ მთარგმნელის კომენტარი: იგულისხმება საბჭოს 1991 წლის 14 ოქტომბრის დირექტივა 91/533/EEC ხელშეკრულებით ან შრომითი ურთიერთობებით გათვალისწინებული პირობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების თაობაზე.

² მთარგმნელის კომენტარი: იგულისხმება დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის დირექტივის მე-2(2) მუხლით გათვალისწინებული არსებითი პირობების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება დირექტივის მე-3(1) მუხლით განსაზღვრული წერილობითი ფორმით.

დირექტივა წევრ სახელმწიფოებს უტოვებს უფლებამოსილებას, რომ მსგავსი შემთხვევებისთვის განსაზღვრონ სათანადო ჯარიმები, იმ პირობით, რომ დასაქმებულებს შეეძლოთ თავიანთი მოთხოვნების სასამართლო საქმისწარმოების მეშვეობით დაცვა.

29 ამრიგად, [...] დირექტივის არც ერთი დებულება არ მოითხოვს იმას, რომ ბათილად იქნეს მიჩნეული ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის ისეთი არსებითი პირობა, რომელიც არ იყო ასახული ან საკმარისი სიზუსტით არ იყო ასახული დასაქმებულისთვის გადაცემულ წერილობით დოკუმენტში.

ეროვნული კანონმდებლობის ნორმის ევროკავშირის კანონმდებლობასთან დაახლოების საფუძველი	საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმების დანართი XXX
ევროკავშირის სამართლებრივი აქტი, რომელთანაც მოხდა ეროვნული ნორმის დაახლოება	საბჭოს 1991 წლის 14 ოქტომბრის დირექტივა 91/533/EEC ხელშეკრულებით ან შრომითი ურთიერთობებით გათვალისწინებული პირობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულების თაობაზე
ევროკავშირის სამართლის დებულება	დირექტივის 91/533/EEC მე-2 მუხლი
ეროვნული ნორმა, რომლის დაახლოება ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან უკვე მოხდა	საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლი (სარეგისტრაციო კოდი: 270000000.04.001.016012; 16/04/2025 კონსოლიდირებული ვერსია)
საკვანძო ტერმინი	შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები
CJEU-ის პრეცედენტული სამართალი	2001 წლის 8 თებერვლის გადაწყვეტილება Wolfgang Lange v Georg Schünemann GmbH, C-350/99, ECLI:EU:C:2001:84

ინფორმაცია დამუშავებულია საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ევროკავშირის სამართლის დეპარტამენტის მიერ, ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს გადაწყვეტილებათა ანალიზის საფუძველზე. ანალიზი განკუთვნილია მხოლოდ საინფორმაციო და საგანმანათლებლო მიზნებისთვის და არ ასახავს რომელიმე ორგანიზაციის, დაწესებულების ან სუბიექტის შეხედულებებს.